

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Rép.no 2965/2023
(rôle L-TRAV-599/2022)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 1 7 N O V E M B R E 2 0 2 3

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

PERSONNE1.), salarié, demeurant à L-ADRESSE1.),

demandeur, comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette

e t

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse, comparant par la société à responsabilité limitée SOREL AVOCAT S.à r.l., avocats à la Cour, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO2.), elle-même représentée par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de l'**ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE4.), dûment informé, comparant par Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;

- **Fernand GALES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

FAITS :

Suite à la requête déposée le 28 octobre 2022 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du vendredi, 02 décembre 2022.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la société à responsabilité limitée SOREL AVOCAT S.à r.l., avocats à la Cour, inscrite au barreau de Luxembourg, elle-même représentée par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, se présenta pour la partie défenderesse et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître François KAUFFMAN. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 10 février 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 10 février 2023, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 26 mai 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 26 mai 2023, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 27 octobre 2023 pour plaidoiries.

Par courrier du 26 octobre 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé acte qu'il n'a pas de revendications dans la présente affaire.

A l'audience publique du vendredi, 27 octobre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Zohra BELESGAA, en remplacement de Maître Sandrine LENERT-KINN, le mandataire de la partie requérante, et Maître Karim SOREL, le représentant du mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ne fut plus représenté.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement qui suit :

1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 28 octobre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. (ci-après la société) à comparaître devant le tribunal de ce siège aux fins

de déclarer abusif le licenciement du 7 janvier 2022 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

- Arriérés de salaire	905,26 €
- Préjudice matériel	
° principalement	24.826,53 €
° subsidiairement	4.513,92 €
- Préjudice moral	5.000,00 €

à chaque fois avec les intérêts légaux tels que réclamés dans la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Il conclut encore à la condamnation de la société à lui verser la fiche de salaire rectifiée du mois de décembre 2021 ainsi que la fiche de salaire du mois de janvier 2022 dans les huit jours de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 150,- euros par jour de retard et par document.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Par courrier du 26 octobre 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a demandé acte qu'il n'a pas de revendications dans la présente affaire.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée déterminée du 30 novembre 2021, PERSONNE1.) a été engagé par la société en qualité de chauffeur de taxi avec effet au 1^{er} décembre 2021 pour une durée d'un an et avec une période d'essai de trois mois.

Par courrier recommandé du 7 janvier 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat.

Le courrier est de la teneur suivante :

SCAN

Par courrier recommandé du 21 février 2022, l'ORGANISATION1.) a, pour le compte de PERSONNE1.), contesté le licenciement.

3. Appréciation

3.1 La précision du motif

PERSONNE1.) fait valoir que le motif à la base de son licenciement ne revêtirait pas le caractère de précision requis de sorte que le licenciement serait à déclarer abusif.

Aux termes de l'article L. 124-10 (1) du Code du travail, « Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. ».

En vertu de l'article L. 124-10 (3) du Code du travail, « La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. ».

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif. Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture; et elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner, si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 7 janvier 2022 fait état d'une absence injustifiée de PERSONNE1.) depuis le 3 janvier 2022 sous prétexte qu'il n'aurait pas été affilié.

Le motif tel qu'énoncé permet tant au requérant qu'au tribunal de comprendre la nature du reproche.

Il s'ensuit que la lettre de licenciement répond aux exigences de précision de la loi.

3.2 Le caractère réel et sérieux du motif

Conformément à l'article L.124-11 paragraphe (3) du Code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

En ce qui concerne ensuite le caractère sérieux du motif du licenciement, en vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions de l'article L.124-10 (1) du Code du travail tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

PERSONNE1.) estime que le motif ne serait ni réel ni sérieux alors que le 31 décembre 2021 il aurait reçu l'information du Centre commun selon laquelle il serait toujours affilié sous le nom de son ancien employeur (SOCIETE2.) S.à r.l.) alors qu'il travaillait pour la société depuis le 1^{er} décembre 2021.

Il fait valoir que la société n'aurait pas procédé à son affiliation et ce malgré le fait qu'il l'en aurait informée.

D'ailleurs le 7 janvier 2022, date de son licenciement, la société n'avait toujours pas procédé à son affiliation.

Il soutient que son absence du 3 au 7 janvier 2022 aurait été légitimement justifiée par le comportement de la société qui ne l'avait pas affilié malgré les dispositions légales l'obligeant à affilier le salarié dans les huit jours de son entrée en service.

Il en conclut que son absence de son lieu de travail aurait été justifiée.

La société fait valoir avoir communiqué le dossier de PERSONNE1.) à sa fiduciaire le 30 novembre 2021 afin que celle-ci procède à l'affiliation de PERSONNE1.) auprès du Centre Commun et que la fiduciaire aurait envoyé la demande au Centre Commun le 23 décembre 2021.

Dans la mesure où PERSONNE1.) aurait toujours été affilié auprès de son ancien employeur et qu'il appartenait soit à PERSONNE1.) soit à l'ancien employeur de faire le nécessaire auprès du Centre commun pour le désaffilier, la société explique ne pas avoir pu affilier PERSONNE1.).

Elle soutient que PERSONNE1.) ferait fausse route alors qu'il aurait été affilié auprès du Centre commun et qu'il n'aurait à aucun moment pas été couvert.

La société estime que le fait que PERSONNE1.) n'aurait pas été affilié auprès de la société aurait simplement été un prétexte pour ne pas venir travailler alors qu'il n'aurait pas démissionné pour faute grave dans le chef de son employeur.

Etant donné que les absences de PERSONNE1.) ne seraient pas contestées, la société conclut à voir dire que le licenciement est régulier.

Pour ce qui est de la gravité, voire du caractère fautif de l'absence, non contestée en soi, il résulte des pièces versées en cause que PERSONNE1.) était toujours affilié auprès de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) S.à r.l., le 7 janvier 2022, le jour de son licenciement, et ce jusqu'au 28 février 2022.

Il résulte encore de la déclaration d'entrée pour salarié du secteur privé et de la liste de contrôle versée en cause que la fiduciaire de la société, la société anonyme SOCIETE3.) S.A., a déposé la demande d'affiliation pour PERSONNE1.) le 23 décembre 2021.

PERSONNE1.) estime avoir été en droit de ne plus venir travailler tant que son affiliation par la société auprès du Centre Commun n'avait pas été faite ce qui équivaut à invoquer l'exception d'inexécution.

L'exception d'inexécution, invoquée par le salarié, est prévue à l'article 1134-2 du Code civil qui dispose ce qui suit : Lorsqu'une des parties reste en défaut d'exécuter une des obligations à sa charge, l'autre partie peut suspendre l'exécution de son obligation formant la contrepartie directe de celle que l'autre partie n'exécute pas, à moins que la convention n'ait prévu en faveur de cette partie une exécution différée.

Cette exception, sous-entendue dans tout contrat synallagmatique, permet à une partie au contrat de suspendre l'exécution de ses propres obligations si son cocontractant, en l'espèce l'employeur n'exécute pas lui-même ses propres obligations contractuelles.

En l'espèce, le tribunal constate que les salaires de PERSONNE1.) étaient réglés par la société et que PERSONNE1.) n'a à aucun moment mis en demeure la société de procéder à son affiliation.

Il ne verse aucune pièce en ce sens.

Il n'a également à aucun moment indiqué à la société qu'il ne viendrait plus travailler tant que son affiliation n'avait pas été faite.

Or, PERSONNE1.) était affilié auprès du Centre Commun.

Il n'était certes pas encore affilié sous le nom de son nouvel employeur mais il n'a à aucun moment pas été couvert en cas de maladie.

Dans la mesure où tel qu'il résulte des pièces que l'ancien employeur et PERSONNE1.) n'avaient pas fait le nécessaire auprès du Centre Commun pour

désaffilier PERSONNE1.) auprès de son ancien employeur, il ne saurait être reproché à la société de ne pas avoir été en mesure d'affilier PERSONNE1.) dans les délais impartis.

En tout état de cause un problème d'affiliation ne permet pas de justifier l'exception d'inexécution invoquée d'autant plus que PERSONNE1.) était affilié et qu'il n'y a aucun préjudice.

L'absence injustifiée de PERSONNE1.) à partir du 3 janvier 2022 a nécessairement désorganisé la société et a constitué une faute grave de nature à rompre irrémédiablement la confiance qu'un employeur doit avoir en son salarié.

Le licenciement avec effet immédiat intervenu le 7 janvier 2022 à l'égard de PERSONNE1.) est, par conséquent, à déclarer justifié.

Les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) en indemnisation des ses préjudices matériel et moral sont à déclarer non fondées.

3.3 Arriérés de salaire

PERSONNE1.) fait valoir que la société aurait effectué sur son salaire du mois de décembre 2021 une retenue de 905,26 euros sous le libellé « Frais de réparation ENSEIGNE1.) ».

Il soutient n'avoir commis aucun acte, de surcroît volontaire, sur le véhicule de la société qui justifierait une retenue de salaire en application de l'article L.121-9 du Code du travail.

La société se rapporte à prudence de justice.

Aux termes de l'article L.121-9 du Code du travail :

« L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise.

Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave. ».

La responsabilité du salarié envers son employeur est donc engagée non seulement si les dégâts causés par lui découlent d'une faute intentionnelle, mais encore lorsqu'ils résultent d'une faute non intentionnelle, mais tellement grossière qu'elle est équipollente au dol en ce sens que si son auteur n'a pas voulu réaliser le dommage, il s'est cependant comporté comme s'il l'avait voulu.

La négligence grave ne requiert pas la commission d'un acte délibéré, mais vise un manque de prudence, de précaution ou de vigilance caractérisé ayant pour conséquence de causer un préjudice.

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'un acte volontaire ou d'une négligence grave lui ayant causé un préjudice.

En l'espèce, il résulte de la fiche de salaire de PERSONNE1.) du mois de décembre 2021 que la société a opéré une retenue sur salaire de 905,26 euros à titre de « Frais de réparation ENSEIGNE1.) ».

Dans la mesure où la société ne justifie pas la retenue opérée et ne verse aucune pièce en relation avec la prédite retenue, il y a lieu de déclarer la demande de PERSONNE1.) fondée et de condamner la société au paiement de la somme de 905,26 euros.

Il y a encore lieu de condamner la société à rectifier la fiche de salaire du mois de décembre 2021 dans les quinze jours de la notification du présent jugement, sous peine d'astreinte de 20,- euros par jour de retard à partir de l'expiration du délai de quinzaine. Celle-ci est à plafonner à 3.000,- euros.

4. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à PERSONNE1.) à 500,- euros et la demande de la société est à déclarer non fondée.

5. Exécution provisoire

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de Procédure Civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation au montant de 905,26 euros redus à titre d'arriérés de salaire.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

dit que le licenciement avec effet immédiat du 7 janvier 2022 est régulier et justifié,

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de ses préjudices matériel et moral,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 905,26 euros à titre d'arriérés de salaire pour le

mois de décembre 2021 avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

ordonne à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. de remettre à PERSONNE1.) la fiche de salaire rectifiée du mois de novembre 2021 dans les quinze jours de la notification du présent jugement, sous peine d'astreinte de 20,- euros par jour de retard à partir de l'expiration du délai de quinzaine, limitée au montant maximal de 3.000,- euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

donne acte à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de ce qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire,

met hors cause l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

ordonne l'exécution provisoire de la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. au paiement des arriérés de salaire, en sus les intérêts au taux légal, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le _____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière

